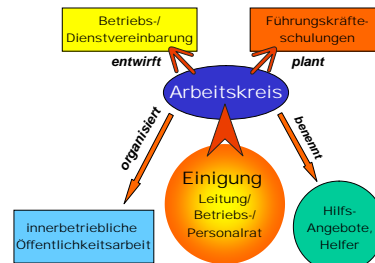


## Was Hänschen nicht schluckt, schluckt Hans nimmer mehr?

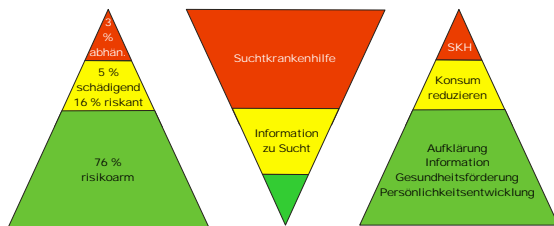
Brauchen wir  
 alten- bzw.  
 altersspezifische  
 Suchtprävention im  
 Betrieb?

### Elemente eines betrieblichen Präventionsprogramms



### Entwicklung der betrieblichen Suchtprävention

aus: DHS, Qualitätsstandards...

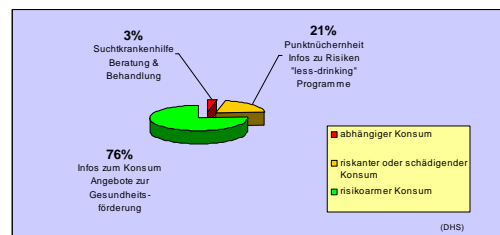


Alkoholkonsum in der deutschen  
 Bevölkerung von 18-59 Jahren (1998)

trad. betriebliche  
 Suchtprogramme

aktuelle betriebliche  
 Suchtpräventionsprogramme

### Konsumentengruppe ab 18 Jahre



Betriebliche Suchtprävention und  
 Suchtkrankenhilfe  
 beginnen mit der kritischen  
 Auseinandersetzung mit riskanten  
 Konsummustern und Verhaltensweisen  
**(Verhaltensprävention)**  
 und der Suche nach möglichen  
 betrieblichen Ursachen  
**(Verhältnisprävention)**

### Ausgangspunkt der betrieblichen Suchtprävention

- BSGH-Grundsatzurteil von 1968:  
 „Alkoholismus ist eine Krankheit“
- Arbeitssicherheit
- Unfallschutz
- Fürsorgepflicht
- Jugendschutzgesetz
- SGB IX
- ...

## Arbeitsicherheit

### BGV A 1 - Privatwirtschaft / GUV V A1 - Öffentlicher Dienst

#### § 7 (2)

Der Unternehmer darf Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen.

#### § 15 (2)

Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in den Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.

#### § 15 (3)

Absatz 2 gilt auch für die Einnahme von Medikamenten.

## Suchtgefährdende Umstände am Arbeitsplatz

- Schlechte Arbeitsbedingungen
- Arbeitsplatzunsicherheit
- Monotonie
- Schichtarbeit
- Leistungsdruck, Überforderung, Stress, Burnout
- Fehlende Wertschätzung, Führungskultur
- Ärger, Konflikte

## Präventionsziel

### Punktnüchternheit

- Keine Suchtmittel am Arbeitsplatz
- Keine Suchtmittel im Straßenverkehr
- Keine Suchtmittel während der Schwangerschaft/Stillzeit
- Keine Suchtmittel beim Umgang mit Kindern/Jugendlichen

## Volumen - %

Ein kleines Glas alkoholischer Getränke enthält ungefähr 10 g reinen Alkohol.

So viel ist enthalten z. B. in einem kleinen Bier (0,2 l ≈ 8 g, 0,33 l ≈ 13 g),

einem achteil Liter (0,125 l) Wein bzw. Sekt

oder einem Korn (4 cl, 32 Vol.-%).

Quelle: BZgA

## Berechnungsformel

### Männer:

$$\frac{\text{Alkoholmenge in Gramm}}{\text{Körpergewicht in kg} \times 0,68} = \text{‰}$$

### Frauen:

$$\frac{\text{Alkoholmenge in Gramm}}{\text{Körpergewicht in kg} \times 0,55} = \text{‰}$$

Pro Stunde können etwa 0,1 ‰ bis 0,15 ‰ abgezogen werden.

Quelle: Schweizerische Fachstelle für Alkohol- und andere Drogenprobleme (SFA)

## Konsumformen



**Schädigender Konsum:**  
mehr als 40 g bzw. 60 g Reinalkohol



**Riskanter Konsum:** 12 - 40 g Reinalkohol bei Frauen,  
24 - 60 g Reinalkohol bei Männern



**Risikoarmer Konsum:**  
weniger als 10-12 g Reinalkohol bei Frauen bzw.  
20-24 g Reinalkohol bei Männern  
(bei mindestens 2 alkoholfreien Tagen pro Woche)

DHS: 11/2007

### Zahlen zur Suchtproblematik (18-64 J.)

- 1.300.000 Alkoholranke  
2.000.000 Missbraucher  
**Zielgruppe präventiver betrieblicher Intervention 3.300.000**
- 1.400.000 Medikamentenabhängige  
1.100.000 Abhängige von Benzodiazepinen
- 180.000 problematischer Konsum illegaler Drogen (Opiate, Kokain, Stimulantien, Halluzinogene)
- ca. 220.000 Cannabisabhängige  
380.000 Missbraucher
- ca. 100.000 Glücksspielabhängige (Automatenspiel, Lotterien etc.)  
225.000 problematische Glücksspieler
- Online- und Computersucht

(Quelle: IFT 2008; BMG; 2008)



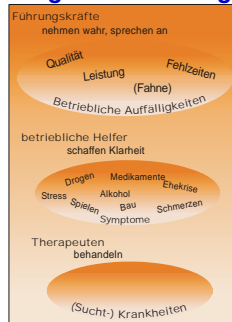
Für die Menschen.  
Für Westfalen-Lippe.

Was braucht man,  
um Betroffene  
(Risikokonsumenten und Abhängige)  
am Arbeitsplatz wirksam  
zu erreichen ?



Für die Menschen.  
Für Westfalen-Lippe.

### Aufgabenverteilung



Für die Menschen.  
Für Westfalen-Lippe.

### Bausteine eines betrieblichen Hilfesystems:

- Eine verbindliche Regelung für den Umgang mit auffälligen Mitarbeitern (Betriebs / Dienstvereinbarung)



Für die Menschen.  
Für Westfalen-Lippe.

### Wahrnehmungen am Arbeitsplatz

Ihre Mitarbeiterin, Ihr Mitarbeiter

- ist zunehmend unpünktlich, sieht in letzter Zeit schlecht aus
- fehlt kurzfristig ist gereizt gegenüber Kollegen, Vorgesetzten und Kunden
- hat Stimmungsschwankungen versäumt in letzter Zeit wichtige Termine
- zieht sich zurück macht einen unkonzentrierten Eindruck
- geht Ihnen aus dem Weg es gibt Beschwerden

**Die Leistung hat merklich nachgelassen,  
Fehler häufen sich**



Für die Menschen.  
Für Westfalen-Lippe.

### Fürsorgegespräch

Mitarbeitergespräch bei Auffälligkeiten,  
die zu Störungen im Arbeitsverhalten  
führen können

Ziel ist es, der Verfestigung  
einer Situation vorzubeugen und  
**frühzeitige Unterstützung**  
zu signalisieren



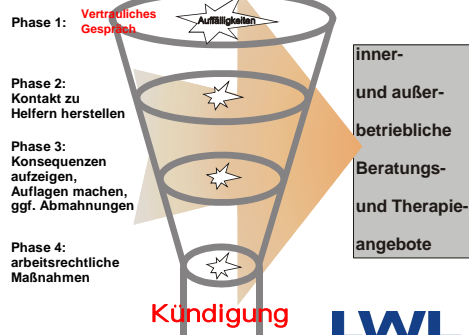
Für die Menschen.  
Für Westfalen-Lippe.

### Klärungsgespräch

Mitarbeitergespräch bei wiederholten oder schwerwiegenden Verstößen gegen arbeitsvertragliche Pflichten, die nicht (eindeutig) mit Suchtmitteln oder süchtigem Verhalten in Zusammenhang stehen

Ziel ist es, eine Rückmeldung zu Auffälligkeiten zu geben, Erwartungen an zukünftiges Verhalten zu benennen und konkrete Schritte zu vereinbaren

### Betriebliche Intervention (Stufenplan)



### Bausteine eines betrieblichen Hilfesystems:

- Eine verbindliche Regelung für den Umgang mit auffälligen Mitarbeitern (Betriebs /Dienstvereinbarung)
- Sensible, kompetente Führungskräfte, die berechnete Forderungen angemessen stellen und **gesundheitsorientiert führen**
- Kompetente Ansprechpartner (**BAP-S**)
- Kollegen, die miteinander und nicht übereinander reden

### Betriebliche AnsprechPartner-Sucht (BAP-S) Aufgaben:

- Beratung von suchtmittel(auffälligen) Beschäftigten
- Beratung, Unterstützung von Führungskräften
- Beratung, Unterstützung von Kolleginnen, Kollegen
- Mitarbeit im Arbeitskreis
- Mitarbeit in fachlichen Netzwerken
- Zusammenarbeit mit regionalem Suchthilfesystem
- Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen (**IFD**)

### Betriebliche AnsprechPartner-Sucht (BAP-S) Anforderungen:

- Einschlägige Ausbildung in Suchthilfe / Suchtprävention
- Akzeptanz im Unternehmen (Schweigepflicht)
- Fachliche und kommunikative Fähigkeiten (**Beratungskompetenz**)
- Fähigkeit und Bereitschaft zu interdisziplinärer Kooperation
- Bereitschaft zu Fortbildung und Supervision
- Bei Betroffenen: Abstand zu eigenen Erfahrungen

### Brauchen wir alten- oder altersspezifische Suchtprävention im Betrieb?

„Bei der Bewältigung meiner Aufgaben steht mir kein Wissen im Wege!“

## Zielgruppenspezifische Suchtprävention

- erleichtert die Herausarbeitung von Ursachen in Verbindung mit der Situation, den Belastungen aber auch Ressourcen der Zielgruppe
- kann die Wirksamkeit der vorbeugenden Arbeit deutlich erhöhen
- berücksichtigt soziale Merkmale und Kulturelemente der jeweiligen Gruppe

**LWL**

Für die Menschen.  
Für Westfalen-Lippe.

## Qualitätsstandards

- Im Betrieb soll der Bedarf für spezifische Präventionsmaßnahmen für einzelne Zielgruppen geprüft werden
- Beteiligung von Interessenvertretern der speziellen Zielgruppe an der Vorbereitung und Umsetzung der Maßnahmen
- Vernetzung mit anderen Betrieben oder einschlägigen Verbänden zur Entwicklung und Umsetzung zielgruppenspezifischer Angebote

**LWL**

Für die Menschen.  
Für Westfalen-Lippe.

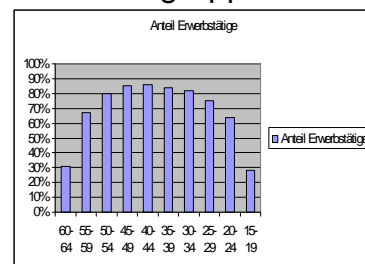
## Definition: „Älterer Arbeitnehmer“

- OECD: „ältere Arbeitnehmer sind die, die in der 2. Hälfte des Berufslebens stehen“
- Agentur für Arbeit: „fließende Grenze zwischen dem 45. und 55. Lebensjahr“
- Bundesverband betriebl. Weiterbildung: „ältere Beschäftigte sind eine Personengruppe, die im Erwerbsleben mit altersbedingten Schwierigkeiten und Risiken konfrontiert ist, weil tatsächlich oder vermeintlich die berufliche Leistungsfähigkeit abnimmt“

**LWL**

Für die Menschen.  
Für Westfalen-Lippe.

## Anteil Erwerbstätiger nach Altersgruppen



**LWL**

Für die Menschen.  
Für Westfalen-Lippe.

## Frühzeitiger Ausstieg aus dem Erwerbsleben

- nur vier von zehn Unternehmen beschäftigen Arbeitnehmer, die älter sind als 50 Jahre
- die durchschnittliche Erwerbsquote betrug im Jahr 2006 bei den 30-54 Jährigen ca. 84%
- in der Alterstufe der 60-64 Jährigen liegt der Anteil der Erwerbstätigen nur noch bei 31%

(Quelle: Arbeitswelt im Wandel Ausgabe 2008)

**LWL**

Für die Menschen.  
Für Westfalen-Lippe.

## Demographischer Wandel „Neue“ Zielgruppe: Die älteren Mitarbeiter

- sinkendes Erwerbspersonenpotenzial bei steigendem Durchschnittsalter der Erwerbspersonen
- fehlender, junger, qualifizierter Nachwuchs
- steigende Konkurrenz um Fachkräfte, abhängig von Branche und Region
- mehr Beschäftigte müssen bis zum Rentenalter arbeiten
- veränderte Anforderungen durch älter werdende Kundschaft

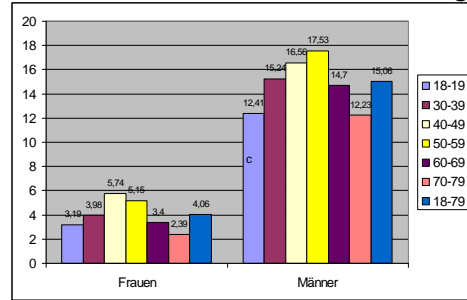
**LWL**

Für die Menschen.  
Für Westfalen-Lippe.

## Ältere trinken anders

- insgesamt weniger auffällig
- weniger exzessiv, weniger ausufernde Rauschzustände
- eher über den Tag verteilt (konstanter Pegel)
- eher zuhause und allein
- häufiger verdeckter Konsum

## Alkoholkonsum in Gramm/Tag



## Medikamentenkonsum

- 5 % aller verschriebenen Medikamente haben ein eigenes Missbrauchs- und Abhängigkeitspotenzial
- 4 Mio. Menschen konsumieren gewohnheitsmäßig psychoaktive Medikamente
- 5-10% aller Menschen ab dem 60. Lebensjahr haben einen problematischen Medikamentenkonsum
- der Abbau der Wirkstoffe verzögert sich im Alter und verlängert so die Wirkung = „hang over“

## Medikamentenmissbrauch

- 1,4 Mio Menschen zw. 18-59 J. (2,9%) sind abhängig von psychotropen Medikamenten
- davon sind ca. 1,1 Mio abhängig von Benzodiazepinen
- bei fast jedem 9. zwischen 50 und 59 Jahren liegt ein problematischer Medikamentengebrauch vor (Kraus und Augustin 2001/2005)

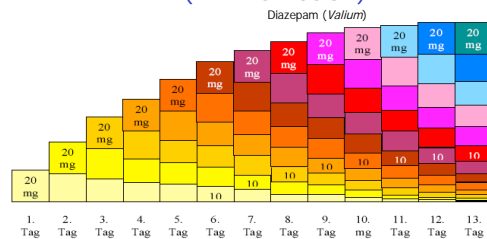
## Gefährdung am Arbeitsplatz durch Medikamente

### Nebenwirkungen von Medikamenten

- verlängerte Reaktionszeiten
- Gleichgewichtsstörungen
- mangelndes Konzentrationsvermögen
- verminderte Aufmerksamkeit
- schlechtere Informationsaufnahme und Verarbeitung
- nachlassende Geschicklichkeit
- erhöhte Blendempfindlichkeit
- Einschränkung des Sichtfeldes

Quelle: Medikamente und Sicherheit in Sicherheitsbeauftragter (2002) Nr. - 8 S. 6-7

## Kumulierte Dosen (Dr. Holzbach)



## Doping am Arbeitsplatz DAK-Gesundheitsreport 2009

- Schlauer, schneller, effektiver sein ggf. mit verschreibungspflichtigen Psycho- und Neuropharmaka
- 26% erachten Leistungssteigerung durch die Einnahme von Medikamenten als vertretbar
- besonders bei Stress, Konkurrenz, und Arbeitsplatzunsicherheit wird „Doping am Arbeitsplatz“ akzeptiert
- Betriebliche Rahmenbedingungen lassen gesundheitlich beeinträchtigte MA keine ausreichende Zeit zur Genesung



## Folgendes würden ältere Beschäftigte anders machen:

- Keine Akkordarbeit mehr ab 50
- Keine Schichtarbeit mehr, nur Frühdienst
- Keine Nachtarbeit mehr ab 50 bzw. 55 Jahre
- Vier-Tage-Woche
- Gesprächskreis für ältere Arbeitnehmer
- Keine körperlich schwere Arbeit
- Arbeitsplatz dem älteren Menschen anpassen

Quelle: Befragung des BKK Landesverband Hessen



## Vom Defizit- zum Kompetenzmodell:

Defizitmodell	Kompetenzmodell
Ältere Mitarbeiter sind häufiger:	Ältere Mitarbeiter sind häufiger:
—	—
—	—
—	—
—	—



## Alter(n)sgerechte Unternehmenskultur und Führung <sup>(BKK)</sup>

Gesundheitspolitik	Arbeitsorganisation	Personalpolitik
Arbeits ,Umwelt und Gesundheitschutz	Alter(n)sgerechte Laufbahngestaltung	Personalentwicklung, Lebenslanges Lernen
Gesundheitskompetenzen & Lebensstil	Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung	Personalrekrutierung

